

конкурентности у савременом пословању

Knowledge as a factor of survival and competitiveness in modern business

Гордана Гаврић*

Висока школа за пословну економију и предузетништво, Београд

Зоран Симоновић**

Институт за економику пољопривреде, Београд

Катарина Лазовић***

Београдска пословна школа – Висока школа струковних студија, Београд

Сажетак: Рад као фактор стабилности одувек је имао посебно место и значај у животу сваке индивидуе. Савремени услови рада и пословања нису нимало лаки и једноставни и не пружају сигурност и извесност на коју смо навикли у претходном периоду. Ново време донело је нове изазове за раднике и организације. С обзиром на то да радници више не могу очекивати посао за цео живот, морају се побринути да себи омогуће да раде целог живота.

Знање је постало најдрагоценији ресурс и носилац конкурентности. Једино континуираним иновирањем знања и његовом имплементацијом може се испратити захуктала река цивилизацијских промена. На знању се заснива иновативност која доноси богатство. Само они који на време своју пословну културу прилагоде најсавременијим трендовима и захтевима тржишта, моћи ће да рачунају на адекватно место у светској подели моћи и капитала.

Кључне речи: рад, знање, људски ресурси, организација.

Abstract: Work as a factor of stability, has always had a special place and importance in the life of every individual. A modern condition of work and business are not at all easy and simple and does not provide security and certainty to which we are accustomed to in the previous period. Modern time brings new challenges for workers and organizations. Given that workers can no longer expect a job for life, must take care to enable themselves to work whole life.

Knowledge has become the most precious resource and carrier competitiveness. Only continuous innovation in knowledge and their implementation may accompany steaming river of civilization changes. On knowledge is based innovation that brings fortune. Only those who at the time adopt their business culture to the most modern trends and market demands, will be able to count on an adequate place in the world division of power and capital.

Keywords: work, knowledge, human resources, organization.

* ✉ gordana.gavric.gb@gmail.com

** ✉ zoki@medianis.net

*** ✉ katarina.lazovic@hotmail.rs

Увод

Човек је одувек имао потребу за радом. Рад омогућава човеку да се развија, да мења свет у коме живи, да учини свој живот лепшим, лакшим и богатијим. За већину људи, у сиромашној земљи као што је Србија, рад примарно подразумева нужност, а не прилику за самоостварење, јер служи да се њиме обезбеде средства за задовољење основних егзистенцијалних потреба. Зато је свако питање везано за запослење или губитак посла изузетно осетљиво. Страх од губитка посла постао је најјачи од свих страхова с којима се савремени човек суочава. Тежак период транзиције и процес глобализације који је наступио, а који је Србија, због поменуте транзиције, дочекала с великим бројем отежавајућих околности, довели су до веома значајних промена на тржишту рада. Много људи остало је без посла услед приватизације предузећа и смањивања броја радне снаге. Исто тако, велики број људи није се снашао у новим околностима рада и организације посла, јер њихова знања и вештине не одговарају актуелним потребама.

Некадашњи услови рада и пословања били су много сигурнији и извеснији. И рад менаџера био је много лакши, јер сутра је увек било исто као и данас. Данас живимо у времену у коме је стална једино промена. Да бисмо се изборили с променама, примарно је потребно увести промене у сам начин досадашњег управљања организацијом. Ослањање на предвиђања која су користила у прошлости, када су околности биле извесније и будућност личила на прошлост, више није довољно за успех. Према речима Питера Дракера, наступила је ера дисконтинуитета, која онемогућава жељену прецизност предвиђања и доноси нужност рада на флексибилности (Adizes, 2012, стр. 220). Најзначајнији ресурс конкурентности јесте знање, које омогућава жељену флексибилност. То подразумева да фокус менаџера, више него икада пре, мора бити на запосленима и оснаживању њихових потенцијала, као једином ресурсу који има способност учења.

Процес глобализације довео је до растуће конкуренције, како међу компанијама, тако и међу људима. Траже се и цене искључиво мислећи људи. Савремени свет људе је учинио амбициознијима него што то можда заиста јесу, или су икада били. Данас треба да раде много више и паметније него што су то чинили раније, уз много мању сигурност.

Извесно је да само оне организације и појединци који схвате значај перманентног учења и усавршавања имају могућност да управљају сопственом будућношћу. У супротном, ризикују да постану жртве околности које будућност доноси.

1. Рад као исконска потреба човека

Рад је исконска потреба сваког човека. Кроз рад се човек развија, задовољава потребе и доказује у друштву. У првом тренутку, рад, односно запослење, представљају циљ, а затим средство којим ће се остварити други животни

циљеви. Зато рад, односно запослење, има централно место у животу сваког човека.

Право на рад спада у ред основних људских права, која су заштићена међународним политичким и правним стандардима, као и законодавством свих цивилизованих земаља, али нажалост, много је људи који то своје право не остваре. Рад је позитивна друштвена категорија, мада има и схватања о раду као муци, напрезању и извору огорчења, у смислу: рад је створио човека, рад ће га и убити (Пантелић-Вујанић, Чукановић-Каравидић, 2014, стр. 112).

За многе су приходи од рада једини основ егзистенције и од њих зависи где и како живе, какво образовање добијају њихова деца, какав им је социјални живот итд. Колико је за човека рад важан говори и чињеница да се с временом човек потпуно идентификује с послом који обавља, односно да његов посао постане његов живот.

У времену иза нас запослење и рад били су много извеснији и сигурнији. Данас су радне услове које су карактерисали сигурност радног места у доба социјализма, заменили неизвесност, константан страх од губитка радног места, услови запошљавања који су знатно отежани, закони који омогућавају лакше отпуштање радника и, на крају, као последица свега, висока стопа незапослености. Уговори су све краћи, откази чешћи, перспектива лошија, а радни век све дужи. Нажалост, немогућност проналаска посла постала је зла судбина милиона људи широм света. У процесу транзиције у Србији хиљаде радних места је угашено. Људи су се одједном суочили са суровом истином да њихово знање и рад више нису потребни. После дугог времена и једног система у коме су били сигурни, постали су нефункционални вишак. У прилог овој причи треба додати и поразну статистику, према којој је стопа незапослености у Србији 18,4% (Републички завод за статистику [РЗС], 2015), што је више него у већини европских земаља, тренутно око 700 хиљада људи тражи посао, на који се у просеку чека 49 месеци (Михајловић и Михајловић, 2011, стр. 40).

У земљама које се налазе у процесу транзиције, као што је Србија, незапосленост је један од горућих проблема. Запосленост и запошљавање, односно тржиште радне снаге, били су и остали само инструмент манипулације у рукама свих оних који се боре за власт. Мере које се предузимају имају само краткорочан ефекат, тако да је проблем увек актуелан. Велики проблем Србије јесте рад „на црно“, пред којим је држава дуго затварала очи. Доношење нових закона требало би да реши овај проблем и побољша ситуацију.

Велики проблем приликом запошљавања јесте и структура незапослених, односно чињеница да велики број незапослених нема одговарајуће стручно образовање, а велики проценат људи нема ни основно образовање. Једна од нужних ствари које треба урадити у што скоријој будућности јесте усаглашавање

стратегије запошљавања и образовања. Многи кадрови се школују, а за њима не постоји потреба на тржишту.

Према подацима Националне службе за запошљавање Републике Србије ([НЗС], 2014), број незапослених се од 2005. до 2013. године смањило за 113.496, али оно што посебно привлачи пажњу јесте чињеница да се број пријављених потреба за радницима драстично смањило са 602.558 на 44.281. Овде свакако морамо узети у обзир да у Србији запошљавање више функционише по принципу познанстава, препорука, а много ређе преко јавних конкурса и Националне службе за запошљавање. Актуелни Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености Републике Србије дозвољава послодавцима да запосле лице без посредовања Националне службе или агенције и да самостално одлучују о избору лица која ће запослити или радно ангажовати (члан 34). На крају новембра 2014. број незапослених радника према евиденцији Националне службе за запошљавање (2014) био је 739.044. Тај број незнатно је мањи у односу на крај 2013. године, када је број незапослених био 774.890 (НЗС, 2014). Незапослених лица од 15 до 19 година је 21.129, затим, у категорији од 20 до 24 године их је 77.195 и од 25 до 29 година незапослених је 97.713. У категорији 30 до 34 године незапослених је 90.990, од 35 до 39 година 89.667, а од 40 до 44 незапослених је 85.262. Од 45 до 49 година без посла је 85.201, а од 50 до 54 године, закључно с новембром 2014, било је 85.906 незапослених. У категорији 55 до 59 година број незапослених је 74.665, а без посла је 31.316 људи који имају између 60 и 64 године (НЗС, 2014). За последње категорије можемо сматрати да су у питању они који можда више активно не траже посао, већ мирно чекају одлазак у пензију.

Према приложеним подацима видимо да је највећи број незапослених међу младима између 15 и 24 године. Овакву статистику можемо делимично оправдати чињеницом да се значајан проценат незапослених младих људи још увек налази у систему образовања. Алармантан број незапослених младих лица је и у категорији између 25 и 29 година, када би већ требало да раде, али због лоше перспективе за запошљавање, многи од њих се одлучују да наставе студије и остану у систему образовања. Србија није једина земља која се суочава с високом стопом незапослености младих. Сличан проблем присутан је у готово свим земљама Европске уније, осим Аустрије и Немачке, тако да слободно можемо рећи да је незапосленост младих глобални феномен. Побољшање положаја младих захтева озбиљније реформе и иницијативе. Сматра се да се у Србији проблему незапослености младих не приступа са систематичношћу какву овакав проблем захтева. Сукцесивно се предлажу и уводе разне мере, али оне нису довољне. Поред акција прве шансе и слично, ради се и на подстицању предузетништва, али млади се често не усуђују ни то, јер су потребна улагања која најчешће подразумевају задуживање путем кредита, што утиче на крајњу цену производа или услуге коју пласирају, па се поставља питање конкурентности. Оваква ситуација постаје драматична, јер млади немају перспективу и немоћ их води у апатију и малодушност. Млади би требало да су

понос, снага, потенцијал и најважнији ресурс сваке земље, и зато питање запошљавања младих треба да буде примарно за сваку власт. Проблем је и што послодавци на тржишту траже одмах спремног радника за посао, а наши млади људи немају искуства. Образовни систем не одговара тренутним потребама, и не оспособљава их да раде на пословима по завршетку школе. Проблем недостатка искуства код младих могао би се решити повезивањем школа, факултета и института с компанијама, како би се у будућности школовали кадрови који су потребни привреди (као нпр. у Немачкој) и како би им се током самог процеса школовања „уградиле“ неопходне вештине и компетенције, што само ставља додатни акценат на неопходност реформе образовања како средњег, тако и високог. Предност младих на тржишту рада јесте њихова спремност да уче, напредују и раде на себи.

Процес приватизације оставио је многе људе преко 45 година без посла и тако их учинио највећим губитницима транзиције. Међутим, није то једини разлог великог процента незапослености старијих људи. Посао се губио и због недостатка квалификација, знања и вештина које захтевају нове технологије или организација рада у новим, приватизованим предузећима. Неки људи спремни су да се мењају, док други сматрају да за тим нема потребе, и њихове шансе су, у том случају, минималне. Ни чињеница да су код послодаваца пожељнији старији радници који имају искуство, а које они уз то описују и као дисциплинованије и одговорније у испуњавању радних задатака, не помаже да промене своје утврђене навике. Међутим, с друге стране, имамо актуелни Закон о раду, према коме је послодавац у обавези да, у случају отказа, раднику исплати отпремнину за укупан радни стаж, без обзира на године рада проведене у његовој фирми, што не иде у прилог старијим радницима и због чега их послодавци нерадо запошљавају, што њихову позицију на тржишту рада додатно отежава.

Губитак посла и немогућност његовог проналаaska представљају вишеструку промену у животу појединца, која се синергетски даље одражава на друге аспекте његовог живота. Најпре долази до пада животног стандарда и квалитета живота. У неким случајевима отвара се питање опстанка индивидуе и њене породице. Човек остајањем без посла почиње да губи свој идентитет, социјално се искључује, смањују му се самопоуздање и самопоштовање. Изоловањем из друштвених активности, због осећаја безвредности и неинтересантности који почињу да прате човека, он се несвесно удаљава и од корисних информација и веза и себи отежава могућност поновног запошљавања. Настанак овакве празнине у животу човека и наведене последице постепено изазивају и физиолошке поремећаје, као што су висок крвни притисак, психичка обољења, анксиозност, који неретко воде и у смрт. Само мали број појединаца усуђује се да потражи стручну помоћ. Дакле, можемо говорити о економским, психолошким и социјалним последицама незапослености.

Какве ће последице губитак посла или немогућности проналаска новог оставити зависи у највећој мери од срећености живота сваког појединца и његове личности. Код неких незапосленост буквално покреће питање егзистенције, код других питање опстанка изнад линије сиромаштва, код трећих је то питање одржања одређеног идентитета, код четвртих је то питање психолошке егзистенције, код петих статусно-симболичко питање, и тако даље (Михајловић и Михајловић, 2011, стр. 17). Губитак посла није за сваког подједнако трагичан. Уколико им није угрожена егзистенција, људи ће свакако лакше поднети то што им се десило. У Србији, нажалост, већина људи живи на ивици егзистенције, па остајање без посла делује на њих врло депресивно. Ако узмемо у обзир чињеницу да се људи по природи тешко мире с било каквим поразом, оваква дешавања ће сигурно уздрмати психу и оних најстабилнијих.

С обзиром на веома тешке услове рада у Србији, много другачије од оних чији смо сведоци били до пре нешто више од деценије и по, да би се успело и опстало, потребно је покренути се и направити промене у свести и досадашњем начину рада и пословања. Унутрашња трансформација личности изузетно је компликован процес, јер људи природно пружају отпор променама. Излазак из зоне комфора и замена нечега што је познато нечим што је ново и неизвесно, доживљавају се као веома стресни. Зато је то најозбиљнији изазов с којим се суочавају савремени радници и њихови менаџери.

2. Знање као фактор конкурентности појединца

Савремени услови пословања однели су сигурност посла и донели нека нова правила. Доживотно запослење, сигуран посао, редовна и сигурна плата, фиксно радно време и организације које сnose одговорност за развој каријера својих радника, данас готово више и не постоје. Већину модерних организација карактерише драстично мањи број радника него раније. Поред тога што су мање, оне су и много мање поуздане. Радници се углавном запошљавају привремено и најчешће су плаћени према резултатима. Некада се у организацијама само од менаџера очекивало да мисле, док су радници били ту да раде оно што им се каже. Данас је другачије. Да мисле и покажу своје знање очекује се и захтева од свих, јер једино се тако може успешно изборити с комплексношћу новог времена рапидних промена. Отуда је јасно зашто је порасла потреба људи да се константно усавршавају, напредују, развијају као личности и радници, не би ли задржали свој посао и остали конкурентни на тржишту рада.

Савремени радници морају прихватити став о „доживотном учењу“ као концепту који више није пука фраза. Сведоци смо прошлог времена у коме је знање стечено током формалног образовања било довољно да послужи током целог радног века. Данас оно траје краће него икада. Дакле, досадашње мишљење о учењу као активности која се завршава престанком школовања или у првим годинама радног стажа скромним допуњавањем стеченог знања вештинама неопходним за обављање конкретног посла, више не важи. Приликом

запошљавања предност имају радници који су високостручно квалификовани, флексибилни и спремни на доживотно учење.

Као што су у пољопривредно доба били тражени фармери, у индустријско доба радници који су имали снагу и од којих се није захтевало да користе своје мозгове, у економији знања траже се мислећи људи. Њих карактерише могућност да брзо уче, интелект да разумеју новонастале промене и проблеме и машта за изналажење нових, бољих решења, предлога и сугестија. Такви људи су креативци који решавају проблеме на нов начин и имају оригиналне идеје, које могу бити претворене у вредне производе и услуге. Знање и креативност основа су иновативности која компанијама доноси жељену различитост и обезбеђује високе тржишне позиције.

Запослени који брину о својој будућности требало би пре да бирају компаније које им пружају највише могућности за учење, раст и развој. Код образованих и високопрофесионалних особа примаран фактор приликом избора посла и организације, као и приликом доношења одлука о преласку у другу организацију, јесу управо могућности професионалног усавршавања и напредовања. Људи су свесни да ново доба захтева већа улагања у себе и свој развој кроз стицање нових вештина и искустава која се траже. Бенефити које им рад на себи доноси су бројни и веома значајни. Постају мултифункционалнији и флексибилнији и лакше се прилагођавају динамичним променама у свету рада, повећавају сигурност свог запослења, отварају себи нове могућности за унапређење и напредовање, обезбеђују могућност боље зараде и тако даље.

Да би човек могао да активира и испољи све своје потенцијале, потребна је организацијска средина достојна човека и третман запослених као сарадника и партнера менаџмента. Менаџери су одговорни за креирање радне атмосфере која запосленима омогућава остваривање успеха и која их мотивише да се искажу. Улагање у развој запослених познато је као концепт опуномоћивања запослених. Применом овог концепта остварује се вишеструка корист и повећава вредност појединца и организације као целине. Организације које примењују концепт опуномоћивања запослених познате су по томе што подстичу запослене на размишљање, подржавају и охрабрују њихове иницијативе, подстичу њихову креативност, дају им слободу да контролишу рад и доносе одлуке самостално. На овај начин задовољавају се и највише потребе радника, потребе за самоактуализацијом, што је значајан мотивациони фактор. Савремена организација треба да је свесна да њен успех и моћ долазе изнутра и да је успешна и моћна колико су заправо успешни и моћни појединци у њој. С тим у вези, страх који поједини менаџери имају од подстицања развоја потенцијала својих запослених, потпуно је неоправдан.

Људи треба и да развију страст према константном учењу и усавршавању, независно од компаније, и у областима које немају директну везу с њиховим тренутним радним местом (Гаврић, Мајдаревић, 2014, стр. 596). На тај начин

обогаћују свој портфељ, који је њихова кључна карта за сигурну будућност. Радници новог миленијума треба да живе у складу с мотом „бити спреман“, што значи да не чекају да им организација омогући развој каријере и пружи прилику за обуку, већ да сами преузимају иницијативу и управљају својом каријером.

Можемо закључити да за сваког савременог радника шанса за остваривање успеха лежи у томе да учини све напоре да вреди више, и да, пошто већ не може да очекује посао за цео живот, себи осигура могућност да ради целог живота. Млади радници успешно се прилагођавају новим трендовима, док старији запослени тешко мењају своје утврђене навике и пружају много већи отпор новим условима рада и пословања.

3. Знање као извор конкурентности организација

Једина извесност која данас постоји у корпоративном животу јесте извесност брзе, радикалне и снажне промене. Пословање је постало врста хазарда, што пред организације ставља изазов константног праћења најсавременијих трендова, конкуренције, сталног учења и иновирања. На хиперконкурентном тржишту не „једу“ више велики мале, већ брзи споре, па се компаније налазе у сталном страху да ли ће успети да опстану и просперирају. Текући тренд се одвија према развоју организације која перманентно учи и има брзе и адекватне одговоре на захтеве тржишта. Шансу да успеју, опстану и просперирају имају само они који имају способност решавања проблема на нов начин, који непрекидно избацују на тржиште нове производе и имају оригиналне идеје. Дакле, основно богатство и потенцијал савремене организације налазе се у знању њених радника, а не у њеним материјалним ресурсима. Питер Дракер је пре неколико година изјавио за *Wall Street Journal* да ништа у финансијском извештају не говори о ономе што данас управља пословањем (Tisen, Andriesen, D. and Depre, L., 2006, стр.70).

Познато је да људи у обављању својих делатности користе тек мали део својих стваралачких способности, док највећи део остаје заувек неискоришћен. Организације, односно менаџери, сnose одговорност за креирање радног окружења које запосленима дозвољава остваривање успеха у њиховој креативности. Креативност је први корак иновације, а *иновација је покретачка сила стварања богатства* (Веселиновић, Росић и Стојановић, 2014, стр. 72). Људски капитал се у савременим организацијама препознаје као моторна снага за иновације и креативност које омогућавају конкурентску предност.

Савременим организацијама не преостаје ништа друго него да код својих запослених, као једином ресурсу који има потенцијал учења и иновирања, развијају осећај неопходности континуираног учења, усавршавања и напредовања као радника и личности, да их подстичу на сакупљање и размену знања, да охрабрују њихова експериментисања (као начин институционализације процеса учења), вреднују њихову креативност, подстичу инвентивност и критичко размишљање. Неговањем, оснаживањем и

подстицањем потенцијала својих радника организације стварају интелектуални, односно креативни капитал, арсенал квалитетних мислилаца чије идеје могу бити претворене у вредне производе и услуге. Ако се вратимо у прошлост, подсетићемо се да се на креативност као собину није гледало благонаклоно, да је била оспоравана, игнорисана, па чак и омаловажавана. Данас са сигурношћу можемо рећи да је она кључни развојни ресурс новог доба.

Стављање стега на развој појединца и став према променама као према повременим поремећајима који накратко наруше равнотежу у иначе мирном и стабилном свету, изложиће сваку организацију великом ризику. Из тог разлога савремене организације прихватиле су обуку и образовање, односно усавршавање запослених као један од најефикаснијих начина свог одговора на промене и начин стицања конкурентске предности. Нека истраживања показују да компаније на различите програме образовања троше 1,5% до 2% укупног годишњег буџета зарада, а ако се додају и индиректни трошкови тренинга (као што су зараде запослених који похађају тренинг у радно време и трошкови изгубљене продуктивности услед њиховог одсуствовања с посла), ови трошкови износе и 10% буџета зарада (Богићевић, Миликић, 2011, стр. 153).

Супериорност на тржишту имаће компаније које усвоје нови начин управљања људским ресурсима. За компанију је важно да привуче најквалитетније људе, да их подстиче на учење и развој, да их мотивише, да им даје слободу и да ефикасно управља њиховим потенцијалима, претварајући их у нове пословне шансе. Људи су основни носиоци и креатори побољшања и развоја не само за организацију, већ и за читаву земљу. Земље које негују такав приступ људима, улажу у науку и образовање, бележе највећи степен економског и технолошког развоја и на томе заснованог квалитета живота. Најбољи пример је Јапан, где људски ресурси заузимају централно место и где постоји правилан приступ њиховом управљању и развоју, захваљујући чему јапанска привреда јесте најбоља у свету. Јапанске компаније за образовање по раднику потроше на годишњем нивоу 6.500 долара, а америчке само 2.600 долара, док се у Немачкој троши око 2.000 долара у исте сврхе (Маринковић, 2009, стр. 42). Укратко, највеће богатство једне земље, али и организације, у савременом свету, јесу њени људски ресурси, односно знање, способности и вештине које они поседују и користе за добробит своје организације и земље.

Успех је могућ ако организација себе позиционира као одговорну и иновативну компанију која прати најсавременије трендове и на најбољи начин задовољава и најсофистицираније захтеве својих потрошача. Стога, инвестиције у запослене и фокус на њих као најзначајнији ресурс и богатство, представљају најисплативију и најпаметнију инвестицију организације која брине о својој будућности.

Знање и интелект расту тамо где имају повољне услове (Веселиновић, Росић и Стојановић, 2014, стр. 72). Улога савременог менаџера била би да буде лидер промена и њихов катализатор, а не креатор непријемчивог окружења у које је тешко увести и најмању промену. Атмосфера у организацији која је таква да се зазира од промена, јер их директори презиру и нису спремни да толеришу никакав нови приступ у пословању, није добра за организацију и представља ризик за њену будућност.

Можемо закључити да као што се људи морају адаптирати на новонастале околности, извесне промене морају се десити и у самим организацијама. Само заједничким деловањем могу остварити циљеве.

Закључак

Ново време настало процесом глобализације донело је и нова правила у раду и пословању. Улагање у знање, као најзначајнији и највреднији ресурс 21. века, најпаметнија је и најисплативија инвестиција, како за појединца, организацију, тако и за читаву земљу. Оно доноси сигурност опстанка и конкурентности.

Време у којем је појединац исказивао безрезервну лојалност послодавцу, а заузврат имао обезбеђен пут каријере и сигурност радног места, и где се процес учења завршавао формалним образовањем, сменили су нови услови пословања, који подразумевају континуирано учење и честе промене занимања. Другим речима, не постоји више сигуран посао за цео живот, већ само сигурна каријера коју сами градимо. Људи морају радити на свом развоју и богаћењу свог портфеља, који им пружа сигурност и доноси конкурентност у неизвесним околностима пословања. С обзиром на то да је основни проблем интеграције младих на тржиште рада управо зање које стичу током формалног образовања, власт у Србији би требало да се озбиљније посвети реформи образовања, које би убудуће требало више да одговара потребама тржишта и да даје савременија теоријска и практична знања. Тиме би се знатно побољшао положај младих људи, који су носиоци будућности једне земље и њен највреднији ресурс, а не проблем.

Организациона култура савремених компанија мора се мењати и примарно неговати вредности као што су знање, напоран рад, спремност на преузимање ризика, храброст и креативност, као вредности које пружају подршку остваривању других вредности организације, као што су стабилност, продуктивност и иновативност. Савремене предузетничке организације морају имати развијену свест о томе да крајњи успех долази изнутра и да зато најснажнију потенцијалну вредност предузетничке организације чине управо њени запослени. Успешно прилагођавање савременим условима пословања могуће је само подизањем знања и способности сваког појединца у оквиру организације на највиши могући ниво, у складу с капацитетима које поседује.

Модернизација јесте феномен уско повезан с пословном културом у глобалном свету и односи се на перманентно улагање у себе и свој развој. Они који прихвате овај концепт као обавезу и пожељан начин понашања, имају бољу перспективу и светлију будућност од оних који се променама опирају.

Литература

Adizes, I. (2012). *Адижес о менаџменту*. Београд: HESPERIAedu.

Богићевић Миликић, Б. (2011). *Менаџмент људских ресурса* (6. измењено издање). Београд: Центар за издавачку делатност Економског факултета.

Веселиновић, П., Росић, Б. и Стојановић, М. (2014). Интелектуални капитал у функцији иновативности и конкурентности националне економије, *Економика*, 1, 69–83.

Вујић, Д. (2011). *Управљање људским ресурсима; извор пословне успешности* (2. допуњено и измењено издање). УСЕЕ – Унија факултета источне Европе, Факултет за правне и пословне студије. Нови Сад : Прометеј.

Вученовић, В., Зеремски, А. и Лазих, Ј. (2009). *Успешност менаџера*, Београд: Економски институт.

Гаврић, Г., Мајдаревић, А. (2014). Људи и организације пред изазовима глобализације. *Свет рада: часопис за питања безбедности и здравља на раду, медицине рада и заштите животне средине за југоисточну Европу*, 11(4), 590–598.

Drucker, P. (2006). *Мој поглед на менаџмент; Идеје које су унапредиле менаџмент (Избор из дела о менаџмента Питера Дракера)* (2. издање). Нови Сад: Asee books.

Ђорђевић Бољановић, Ј., Дражета, Л., Бабић, Л. и Добријевић, Г. (2013). *Развој каријере и пословних вештина* (2. издање). Београд: Универзитет Сингидунум.

Зјалић, М. Љ. (2011). *Развој људских ресурса у функцији структуралних промена и нових услова рада; Иновативност – незаобилазан чинилац развоја*. Београд: Факултет за менаџмент малих и средњих предузећа.

Маринковић, В. (2009). *Људски ресурси пред изазовима глобализације*. Београд: Задужбина Андрејевић.

Михајловић, В., Михајловић, С. (2011). *Старији радници; Неки на послу, неки ни посла ни пензије*. Преузето 1. 10. 2014. са сајта:
http://www.centaronline.org/postavljen/60/Stariji_radnici_brosura.pdf

Национална сужба за запошљавање Републике Србије. (2014). Преузето 1. 11. 2015. са сајта: http://www.nsz.gov.rs/live/dokumenti/statisti_ki_bilteni_nsz_-2014._godina.cid11156

Национална служба за запошљавање Републике Србије. (2014). Преузето 14. 1. 2015. са сајта:

http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/2/2860_bilten_nsz_10_2014.pdf

Национална служба за запошљавање Републике Србије (2014). Преузето 2. 10. 2014.

са сајта: http://www.nsz.gov.rs/live/dokumenti/statisti_ki_bilteni_nsz_-_2014._godina.cid11156

Национална служба за запошљавање Републике Србије. (2014). Преузето 14. 1. 2015.

са сајта:

http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/3/3041_bilten_nsz_novembar_2014.pdf

Параграф. (2010). Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености. Преузето 1. 10. 2014. са сајта:

http://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zaposljavanju_i_osiguranju_za_slucaj_nezaposlenosti.html

Пајевић, Д. (2006). *Психологија рада*. Београд: Либер.

Пантелић-Вујанић, С., Чукановић-Каравидић, М. (2014). *Социологија*. Бања Лука: Универзитет за пословни инжењеринг и менаџмент.

Петковић, М., Јанићијевић, Н. и Богићевић Миликић, Б. (2008). *Организација, дизајн, понашање, људски ресурси, промене*. Београд: Центар за издавачку делатност Економског факултета.

Републички завод за статистику Републике Србије. (2014). Преузето 14. 1. 2015. са сајта: <http://webzrzs.stat.gov.rs/WebSite/Public/PageView.aspx?pKey=2>

Robbins, S., Coulter, M. (2005). *Менаџмент*. Београд: Дата Статус.

Torrington, D., Hall, L. и Taylor, S. (2004). *Менаџмент људских ресурса*. Београд: Дата Статус.

Tisen, R., Andriesen, D. и Depre Lekan, F. (2006). *Дивиденда знања*. Нови Сад: Asee books.

Resume

The aim of this paper is to present the current situation on the labor market and business in Serbia. The main feature is exceptionally sharp competition. Knowledge has become the key factor that differentiates successful from less successful. It is becoming clear to managers that the ultimate performance of the business does not contribute anything of what can be found in the financial statements of organizations. Source of wealth and success is in the minds of workers. Organizations more than ever have to turn to people, and people to investments in their development and progress, if they want to ensure a secure market position and prosperity.